ISSN 1712–5979 (en ligne)

Commission des relations de travail de l'Ontario

EN RELIEF

Rédacteurs : Voy Stelmaszynski, avocat
Leonard Marvy, avocat

Octobre 2012

Nouveau président suppléant

La Commission a le plaisir d'annoncer la nomination de **Brian McLean** à titre de président suppléant, et elle saisit cette occasion pour remercier **Diane Gee**, dont l'apport soutenu dans ce rôle a été riche d'enseignements. M^me^ Gee demeure présidente du Tribunal de l'équité salariale et vice-présidente à la Commission.

Bulletin d'information n° 9

PRENEZ NOTE que le Bulletin d'information n° 9 **[Règlement des litiges dans les requêtes en accréditation dans l'industrie de la construction]** a été modifié pour clarifier le fait que les audiences sont généralement inscrites au rôle lors de l'audience sur la gestion du cas et incorporer deux paragraphes qui avaient été omis par erreur lorsque la Commission avait revu l'ancien bulletin. (Voir section V. Audience.) On trouvera ci-joint la version révisée en septembre 2012 du Bulletin d'information n° 9.

Résumés de décisions

Sont résumées ci-dessous certaines décisions rendues par la Commission des relations de travail de l'Ontario en septembre dernier. Ces décisions paraîtront dans le numéro de septembre-octobre des *Reports* de la Commission. Le texte intégral des décisions rendues récemment peut être consulté sur le site Web de l'Institut canadien d'information juridique, à www.canlii.org.

Normes d'emploi – Employé – Qualité – Le requérant demandait la révision du refus de l'agent de rendre une ordonnance de paiement d'un salaire impayé après qu'il eut constaté que le requérant n'était pas un employé, mais un entrepreneur indépendant au sens de la Loi – Même si le requérant n'avait pas signé de contrat standard le déclarant entrepreneur indépendant, ce fait n'est pas déterminant en l'espèce – En effet, la Commission distingue, dans les particularités de la situation, sept facteurs appuyant le constat que le requérant était en affaires pour son propre compte et donc entrepreneur indépendant : 1) il conservait une autonomie considérable; 2) il se servait de son propre véhicule, « instrument » de base d'un livreur de pizzas, et il en assumait tous les frais; 3) il n'était pas forcé de travailler pendant une plage horaire définie; 4) la supervision de sa façon de travailler était minime ou non existante; 5) la répartition des plages horaires et des commandes était laissée quasi entièrement à l'initiative des chauffeurs; 6) c'était lui qui décidait du trajet à emprunter pour se rendre chez les clients, et il ne suivait pas nécessairement celui que préconisait l'employeur; 7) aucune restriction n'était posée à sa faculté de travailler pour quelqu'un d'autre – Requête rejetée

6701141 CANADA LTD. OPERATING AS PIZZA HUT; RE THOMAS NASSAB; RE DIRECTOR OF EMPLOYMENT STANDARDS; OLRB File No. 3590-11-ES; Dated September 24, 2012; Panel: James Hayes (5 pages)

Employeur – Ordonnance provisoire – Le syndicat local 183 de l'UIJAN sollicitait une ordonnance provisoire pour le paiement du salaire de quatre travailleurs, en attendant le règlement d'une requête en accréditation et d'une plainte

pour pratiques déloyales de travail – Les quatre travailleurs, embauchés au départ par Maximum sur un chantier dirigé par BDC par le biais d'un contrat entre entreprises, avaient été congédiés par BDC à la suite du dépôt par le syndicat local 183 d'une requête en accréditation d'une unité de négociation formée des employés de BDC – BDC avait par la suite demandé la réintégration des travailleurs et la reprise des dispositions d'embauche initiales – Maximum n'avait pas donné avis aux employés, mais le syndicat avait pu assurer leur réintégration – BDC avait tenté de payer les employés en envoyant un chèque à Maximum (conformément au contrat initial) – Maximum avait refusé de payer les employés – Selon la Commission, ni l'une ni l'autre des parties intimées n'a présenté d'explication valide ou même plausible du non-paiement des travailleurs – De plus, l'ordonnance provisoire a clairement été rendue dans le contexte d'une campagne de recrutement et l'identité du débiteur légitime constituait un grave point à élucider – Le préjudice irréparable pour les travailleurs était tout à fait évident, et le défaut de payer les travailleurs semble directement lié à l'exercice de leurs droits en vertu de la Loi – La Commission ordonne aux parties intimées de verser aux travailleurs le salaire impayé, de même que tous leurs gains futurs jusqu'à la cessation de leur emploi – Demande d'ordonnance provisoire admise

BDC BULL DOZER CONSTRUCTION LTD. AND MAXIMUM CONSTRUCTION SERVICES; RE LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, LOCAL 183; OLRB File No. 1625-11-M; Dated September 6, 2012; Panel: David A. McKee (10 pages)

Grief dans l'industrie de la construction – Dommages-intérêts – Lors d'une instance précédente, la Commission avait jugé que la partie intimée avait violé la disposition sur la sous-traitance de sa convention collective avec le requérant – L'intimé avait conclu un accord de sous-traitance avec Protectron par le biais d'un bon de commande renfermant une condition expresse : Protectron devait lui renvoyer « uniquement des travailleurs syndiqués » – Protectron ayant confié le début des travaux à des travailleurs non syndiqués, l'intimé lui avait retiré lesdits travaux, qu'il avait fait exécuter par ses propres employés, dûment syndiqués – Protectron, indisposée par la réaction de l'intimé, s'était adressée directement à l'Hôpital pour obtenir le contrat – Protectron avait eu gain de cause, et l'Hôpital avait rayé du contrat de l'intimé les travaux liés aux systèmes de sécurité électriques – À cette étape du grief, le point en litige est la quantification du préjudice subi par le requérant, s'il en est – La Commission estime que le requérant n'a aucunement droit d'exiger des dommages-intérêts de l'intimé, puisque le contrat en sous-traitance consenti à Protectron n'a pas été à l'origine de la perte subie par le requérant – La Commission doit se prononcer sur la question de savoir si le préjudice découle nécessairement et directement de la violation commise par l'employeur au point où une indemnisation s'imposerait – Plus précisément, la Commission a pour règle d'adjuger des dommages-intérêts pour violation d'un accord de sous-traitance lorsque l'employeur en cause assume la direction des travaux, mais non dans le cas contraire – Dans les circonstances, la perte subie par le requérant découlait d'un événement indépendant, soit l'intervention de Protectron auprès de l'Hôpital, et non de la violation de la convention collective par l'intimé – En réalité, l'intimé n'avait plus le contrôle des travaux liés aux systèmes de sécurité électriques dès lors que ceux-ci avaient été confiés à des ouvriers non syndiqués – Demande du requérant sollicitant des dommages-intérêts rejetée

C & M ELECTRIC LTD.; RE INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF ELECTRICAL WORKERS, LOCAL 586; OLRB File No. 0311-12-G; Dated September 11, 2012; Panel: Jack J. Slaughter (7 pages)

Unité de négociation – Accréditation – Industrie de la construction – Pratique et procédure – Révocation – Les requérants demandaient l'accréditation conformément au paragraphe 158 (2) de la Loi en vue de représenter des unités de négociation formées de journaliers et d'opérateurs-ingénieurs dans tous les secteurs de l'industrie de la construction de certaines régions géographiques à l'exception des employés du secteur ICI – Les requérants désiraient remplacer l'intervenant, qui détenait le droit de négocier au nom de tous les employés au service de l'intimé, y compris les journaliers et les opérateurs-ingénieurs de la construction – Il s'agissait ici de déterminer l'unité de négociation appropriée – Selon les requérants, bien que leur requête « revendique » une partie du droit de négocier de l'intervenant, l'unité de négociation proposée était appropriée aux termes du paragraphe 158 (2), et la Commission n'est pas tenue de déterminer l'unité de négociation *la plus appropriée* – L'intimé et l'intervenant prétendaient que, dans ce genre de requête en substitution, les

requérants doivent reprendre l'unité de négociation telle quelle, et que le point de vue de la Commission sur la description des unités de négociation dans le contexte d'une requête en substitution fait exception au paragraphe 158 (2) – La Commission est d'avis que les requérants doivent d'abord présenter leur preuve, puisqu'ils savent sur quels faits ils désirent s'appuyer pour démontrer pourquoi la Commission devrait modifier sa politique sur la substitution – En ce qui concerne le fond de l'affaire, la Commission juge que l'unité de négociation proposée par les requérants est appropriée aux termes du paragraphe 158 (2) et que lesdits requérants ont le droit de « revendiquer » la représentation de l'unité de négociation en cause – Les requêtes renvoient à deux politiques de la Commission qui peuvent sembler en conflit : selon la première, la Commission tente de déterminer si l'unité de négociation proposée par le requérant est appropriée plutôt que de déterminer quelle serait l'unité de négociation la plus appropriée; selon la seconde, lors d'une requête en substitution, la Commission conclut normalement que l'unité de négociation existante est l'unité appropriée – La Commission estime que ces deux politiques ne sont pas incompatibles – Bien plutôt, l'approche de la Commission lors d'une requête en substitution *fait exception* à sa pratique habituelle d'accepter, si elle est appropriée, l'unité de négociation proposée par le requérant, même si ce n'est pas de l'unité de négociation la plus appropriée – Cela étant, la politique de la Commission sur les substitutions n'interdit pas aux requérants de chercher à représenter les employés compris dans les unités de négociations qu'ils ont proposées – L'affaire suit son cours

EXPERCOM TELECOMMUNICATIONS INC.; RE LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, LOCAL 247; RE LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, LOCAL 527; RE INTERNATIONAL UNION OF OPERATING ENGINEERS, LOCAL 793; RE PORT PERRY EMPLOYEES ASSOCIATION OLRB File No. 3450-11-R; 3451-11-R; and 3481-11-R; Dated September 25, 2012; Panel: Harry Freedman (19 pages)

Grief dans l'industrie de la construction – La FIOE avait déposé un grief concernant l'affectation de travaux de modernisation du système d'éclairage électrique à un entrepreneur non syndiqué, invoquant que les travaux en cause relevaient de la construction et non de l'entretien – La Commission se penche sur les raisons qui motivent les travaux : 1) pour économiser l'énergie, de même que les frais en énergie et en maintenance; 2) pour réduire l'inventaire; 3) pour se conformer à la nouvelle réglementation gouvernementale et aux normes de l'industrie; 4) pour obtenir les primes et rabais octroyés au titre de la conservation énergétique – La Commission cite la décision récente rendue dans *Electro Instal* et conclut que le remplacement en bloc d'un nombre considérable de composants et d'accessoires de même que l'ajout de nouveaux réflecteurs entraînent une telle « modification » du système d'éclairage que les travaux relèvent de la définition de construction – Le système peut désormais produire la même quantité d'éclairage en utilisant la moitié de l'énergie, et peut fonctionner deux fois plus longtemps avec la même quantité d'électricité – Grief admis

JOHNSON CONTROLS LTD.; RE INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF ELECTRICAL WORKERS, LOCAL 1687; OLRB File No. 4003-11-G; Dated September 17, 2012; Panel: Diane L. Gee (11 pages)

Normes d'emploi – Congédiement – Inconduite volontaire – L'employeur demandait la révision d'une ordonnance de paiement d'une indemnité de licenciement et du salaire impayé à un ancien employé qui avait travaillé comme ouvrier agricole dans la ferme de l'employeur, où il résidait également – L'employé avait signé une entente par laquelle il s'engageait à assumer tous les frais d'électricité de plus de 100 $ par mois pendant sa période de résidence dans la ferme et consentait au prélèvement sur sa paie de ce montant – Comme l'exige le paragraphe 13 (5) de la LNE, l'autorisation renfermait une formule de calcul de ce montant – La retenue opérée sur le salaire est confirmée, mais le montant en est modifié – Au sujet du congédiement, la Commission constate que l'employé s'était rendu coupable d'inconduite volontaire en malmenant les vaches de l'employeur et en agissant de façon destructive avec l'équipement et les machines agricoles – De plus, l'employé s'était montré grossier à l'égard de la conjointe de l'employeur – Selon la Commission, le critère consiste à déterminer si le comportement en cause avait été flagrant au point qu'on ne pouvait s'attendre à ce que l'employeur autorise l'employé à continuer à travailler pendant sa période de préavis; en d'autres termes, si la présence de l'employé dans le lieu de travail pendant cette période de préavis était devenue « intolérable » – La Commission juge que la conduite agressive et inappropriée de l'employé dans l'entreprise agricole rendait déraisonnable de s'attendre à ce que l'employeur

l'autorise à rester au travail pendant la période de préavis – L'employé n'a donc pas droit à l'indemnité de licenciement – Ordonnance de paiement modifiée

MAPLEHURST FARMS LIMITED O/A MAPLEHURST FARMS; RE KEVIN SAYEAU; RE DIRECTOR OF EMPLOYMENT STANDARDS; OLRB File No. 2449-11-ES; Dated September 7, 2012; Panel: Ian Anderson (6 pages)

Accréditation – Pratiques déloyales de travail – Le syndicat UNITE HERE avait déposé une plainte au motif que Novotel s'était immiscée dans sa campagne de recrutement, notamment de quatre façons : 1) les « tables rondes » tenues dans les divers services équivalaient à des assemblées durant lesquelles l'employeur proférait des menaces touchant la sécurité d'emploi des employés, qui constituaient ainsi un auditoire captif; 2) la mise à pied virtuelle de l'organisatrice principale du syndicat était un geste qui prenait un sens précis pour les employés; 3) la pratique de Novotel d'encourager les employés à signaler les activités syndicales revenait à de la surveillance et empêchait les employés d'exprimer lors du scrutin leurs souhaits véritables quant au syndicat; 4) la conduite de Novotel, qui fournissait des renseignements faux ou trompeurs aux employés, interdisait également à ces derniers de révéler leurs désirs véritables lors du scrutin – La Commission n'a entendu aucune preuve directe selon laquelle Novotel aurait ordonné ou demandé aux employés d'agir comme indicateurs à l'égard de leurs collègues ou les avait encouragés en ce sens; la direction recevait les rapports et en assurait le suivi, mais aucune preuve n'a été présentée voulant que les employés aient su que des renseignements à leur sujet étaient recueillis – La Commission juge que Novotel a diffusé des renseignements faux ou trompeurs concernant la capacité des employés à conserver un médecin de famille ou à continuer à participer aux REER de l'hôtel; il y avait certes eu un intervalle considérable entre la diffusion de ces renseignements et le scrutin de représentation, ce qui aurait pu permettre au syndicat de rectifier l'information erronée, ce qu'il avait manqué à le faire; quoi qu'il en soit, la conduite de Novotel avait été en infraction de la Loi – Les témoins de l'employeur se sont contredits dans leurs dépositions touchant la diminution des heures de l'organisatrice et la création concomitante de deux postes à temps plein, dont ni l'un ni l'autre n'avait été offert à l'organisatrice, qui était à ce moment-là l'employée avec le plus d'ancienneté – Selon la Commission, il était évident pour tout le personnel de Novotel que l'employée en cause était l'organisatrice principale – Novotel a été incapable de persuader la Commission que sa conduite à l'égard de ladite employée de même que les modifications effectuées et la création de postes avaient été exempts d'animosité antisyndicale – Enfin, la Commission conclut que les diverses discussions tenues par l'employeur sur la sécurité d'emploi peuvent, prises individuellement, ne pas sembler entraver la liberté d'expression, mais que, prises ensemble, elles constituent de la contrainte, un exercice d'influence indu et de l'ingérence dans les affaires syndicales – Accréditation corrective ordonnée – La Commission ordonne la remise à l'organisatrice congédiée d'une indemnité équivalant au nombre de ses heures de travail hebdomadaires depuis son dernier jour de travail jusqu'à la date de la décision

NOVOTEL CANADA INC.; RE UNITE HERE; RE ACCOR CANADA INC.; RE NOVOTEL MISSISSAUGA O/A HOTEL NOVOTEL TORONTO MISSISSAUGA CENTRE; OLRB File No. 0357-09-R; and 0359-09-U; Dated September 27, 2012; Panel: Brian McLean (43 pages)

Les décisions énumérées dans le présent bulletin seront publiées dans les *Reports* de la Commission des relations de travail de l'Ontario. On peut consulter la version préliminaire des *Reports* à la Bibliothèque des tribunaux du travail de l'Ontario, 7e étage, 505, avenue University, à Toronto.

Procédures en instance

Intitulé et n° du dossier de la Cour	N° du dossier de la Commission	Stade de traitement de l'affaire
Vito Tarantino Ltd. Divisional Court No. 363/12	0356-12-R	En cours
OSMWRC, et al Divisional Court No. 363/12	0784-05-G	En cours
2130869 Ontario Ltd. Divisional Court No. 359/12	3518-11-R and 3519-11-G	En cours
Albert Tsoi v. UNITE HERE Divisional Court No. 330/12	3908-09-U	En cours
Ontario Sheet Metal Workers' and Roofers' Conference, et al (Flynn) Divisional Court No. 325/12	2730-11-JD	En cours
IBEW, Local 894 Divisional Court No. 321/12	3174-09-U	En cours
EllisDon Corporation Divisional Court No. 310/12	0784-05-G	En cours
EllisDon Corporation Divisional Court No. 309/12	2076-10-R	En cours
Thomas Fuller Construction et al Divisional Court No. 12-1832 **Ottawa**	1056-11-R	Semaine du 28 janvier 2013
Alliance Environmental Divisional Court No. 200/12	0854-10-R	15 octobre 2012
Hassan Hasna Divisional Court No. 83/12	3311-11-ES	En cours
Landmart Building Corp. Divisional Court No. DC 12-346JR **Hamilton**	2519-11-R	En cours
Total Mechanical Systems Divisional Court No. 17/12	4053-10-R	En cours
Aragon (Hockley) Development (Ontario) Corporation Divisional Court No. 595/11	2781-09-R	En cours
C.W. Smith Crane Services v. IUOE Local 793 Divisional Court No. 513/11	3894–09–G	En cours
Swift Railroad Contractors Divisional Court No. 400/11	0039–06–U 0139–06–R	En cours
René Gagné v. Algoma University College Faculty Divisional Court No. 11–1764 **Ottawa**	0460-10–U	En cours
Greater Essex County District S.B. Divisional Court No. 403/11	1004–08–M	3 octobre 2012
John McCredie v. OLRB et al Divisional Court No. 1890/11 **London**	1155-10–U	En cours
Dr. Peter A. Khaiter v. OLRB et al Divisional Court No. 213/11	0816-10–U 0817-10–U	En cours
Dean Warren v. National Hockey League Divisional Court No. 587/10	2473-08–U	7 décembre 2012
Richard Hotta (Proteus Craftworks) v. Mahamad Badiuzzaman, et al Divisional Court No. 613/10	1953-07–ES	Rejetée le 25 septembre 2012; motifs à suivre
Mr. Shah Islam v. J. Ennis Fabrics Divisional Court No. 506/10	1786-09–ES	Rejetée le 4 juin 2012; motifs à suivre

Intitulé et n° du dossier de la Cour	N° du dossier de la Commission	Stade de traitement de l'affaire
Greater Essex Catholic District S.B. Supreme Court No. 34992	3122-04–G	Demande d'autorisation d'en appeler à la CSC
John McKenney v. Upper Canada District S.B. Court of Appeal No. M41065 **Ottawa**	2687-08–U	Rejetée le 3 février 2012; demande d'autorisation d'en appeler à la C.A.
Dr. Peter A. Khaiter v. OLRB et al Divisional Court No. 383/10	0290-08–U 0338-08–U	En cours
Independent Electricity System Operator v. Canadian Union of Skilled Workers, LIUNA et al Supreme Court No. 34915	3322-03–R 2118-04–R	Demande d'autorisation d'en appeler à la CSC
Pro Pipe Construction v. Norfab Metal and Machine Divisional Court No. 408/09	2574-04–R	En cours
Blue Mountain Resorts v. MOL Court of Appeal No. C54427	1048–07–HS 0255-08–HS	27 septembre 2012; entendue, en délibéré
Roy Murad v. Les Aliments Mia Foods Divisional Court No. 291/09	1999-07–ES	En cours
Greater Essex County District School Board v. IBEW, Local 773 et al Court of Appeal No. C55503	1776–04–R et al	8 novembre 2012
Dr. Peter A. Khaiter v. OLRB et al Divisional Court No. 431/08	4045–06–U et al	En cours

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO
BULLETIN D'INFORMATION N° 9

Règlement des litiges dans les requêtes en accréditation dans l'industrie de la construction

Le présent bulletin d'information expose la façon dont la Commission des relations de travail traite les différends relatifs à la « qualité d'employé » dans le cadre des requêtes en accréditation dans l'industrie de la construction.

Le présent Bulletin révoque et remplace le Bulletin d'information n° 9 (« La qualité d'employé dans les requêtes en accréditation dans l'industrie de la construction », mars 2010). Pour une description du processus d'accréditation dans l'industrie de la construction, veuillez lire le Bulletin d'information n° 6 (« Accréditation des syndicats dans l'industrie de la construction »).

Les différends relatifs à la qualité d'employé mettent en jeu un désaccord sur la question de savoir si une personne :

- était employée par l'intimé à la date de la requête;
- a effectué des activités du syndicat requérant la plupart du temps à la date de la requête;
- a exercé des fonctions de direction;
- était un entrepreneur dépendant ou indépendant.

La qualité d'employé peut être contestée dans deux types de situations. Dans le premier cas, le syndicat demande que sa requête soit traitée dans le cadre de l'article 128.1 de la Loi (accréditation d'après adhésions), et les parties ne peuvent pas se mettre d'accord sur l'inscription de certaines personnes sur la « liste des employés ». Dans le second cas, le syndicat demande que sa requête soit traitée dans le cadre de l'article 8.1 (accréditation d'après scrutin) de la Loi, et les parties ne peuvent pas se mettre d'accord sur la « liste des employés habiles à voter »; ou encore, l'employeur a donné à la Commission un avis en vertu de l'article 8.1 de la Loi (l'employeur conteste l'estimation, par le syndicat, du nombre de personnes comprises dans l'unité de négociation) et les parties ne peuvent pas se mettre d'accord sur l'inscription de certaines personnes sur la « liste constituée selon l'article 8.1 ».

D'autres différends surgissent et ils sont exposés dans la réponse ou la correspondance subséquente des parties. Il peut s'agit du délai de dépôt de la requête, de l'identité de l'employeur, du statut du syndicat, de l'opportunité de l'unité de négociation, d'un conflit avec la convention collective existante.

Ce bulletin expose la procédure suivie par la Commission pour régler les différends relatifs aux requêtes en accréditation dans l'industrie de la construction. Il ne décrit pas la procédure suivie pour régler des différends relatifs aux requêtes en accréditation hors de l'industrie de la construction. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter le Bulletin d'information n° 4 – La qualité d'employé dans les requêtes en accréditation (employeur extérieur à l'industrie de la construction).

I. IDENTIFICATION DES PERSONNES EN CAUSE

D'après adhésions : art. 128.1

Différends relatifs à la qualité d'employé

En cas de différend sur la personne figurant ou ne figurant pas sur la liste des employés, le syndicat recevra l'ordre, par la voie d'une décision de la Commission, de signifier à l'employeur et de déposer à la Commission, au plus tard **cinq jours après la date de la décision de la Commission**, une déclaration contestant des noms figurant à l'Annexe A qui accompagne normalement la réponse de l'employeur. Si le syndicat souhaite ajouter des noms à l'Annexe A, il peut le faire, mais en indiquant les raisons de ces ajouts ainsi que les faits de base sur lesquels il se fonde (y compris, par exemple, si la personne qu'il souhaite ajouter travaillait et ce qu'elle faisait). La décision de la Commission ordonnera à l'employeur de signifier au syndicat et de déposer à la Commission un énoncé de sa position en réponse à chacune des contestations du syndicat (y compris les propositions d'ajouter des noms), ainsi que les motifs de sa position et les faits de base sur lesquels il se fonde, y compris au moins si la personne travaillait et ce qu'elle faisait selon le syndicat), **dans un délai de dix jours après la date de cette décision**. En outre, l'employeur doit également produire des copies de tous les documents pertinents concernant les personnes visées par le différend (dont les dossiers de paie, les feuilles de temps, les factures, les chèques, etc.) Le syndicat a alors cinq jours (c'est-à-dire **quinze jours après la date de la décision de la Commission**) pour déposer sa réponse à la position de l'employeur, ainsi que tout document pertinent qu'il veut invoquer. **Lorsque le syndicat a déposé son exposé des contestations et des ajouts, nulle partie ne sera autorisée à ajouter des noms ou à en supprimer de la liste sans l'accord des parties ou l'autorisation de la Commission.** Une audience sur la gestion du cas sera fixée devant un comité d'audition de la Commission pour commencer l'examen du différend. Il n'y aura pas de réunion d'accréditation régionale.

D'après scrutin : art. 8

Différends relatifs à la qualité d'employé

Lorsqu'un différend porte sur l'inscription ou non de certaines personnes à la liste des électeurs et/ou à la liste devant servir au décompte prévu à l'article 8.1 de la Loi, chaque partie doit nommer par écrit les personnes en cause au plus tard au terme du vote, le jour du scrutin de représentation. Les contestations concernant des électeurs individuels doivent être soulevées devant l'agent des relations de travail qui conduit le scrutin avant que la personne ne dépose son bulletin de vote. Les contestations faites après ne sont pas prises en compte, sauf avec l'autorisation de la Commission. En outre, à des fins d'équité et d'irrévocabilité, les parties ne peuvent pas revenir sur des questions relatives à la liste ou aux listes et au sujet desquelles elles se sont déjà entendues.

Les parties (y compris les travailleurs individuels) ont **cinq jours après le scrutin** (normalement sept jours après la décision de la Commission ordonnant la tenue du scrutin) pour faire des observations par écrit au sujet du scrutin. Les motifs des contestations portant sur un bulletin de vote déposé et scellé, ainsi que les faits de base à l'appui des contestations doivent être signifiés aux

autres parties et déposés à la Commission dans **la même période de cinq jours** (normalement sept jours après la décision de la Commission ordonnant la tenue du scrutin).

La partie qui souhaite déposer une réponse aux contestations a cinq jours de plus pour le faire (c'est-à-dire douze jours après la décision de la Commission ordonnant la tenue du scrutin).

Une audience sur la gestion du cas sera fixée devant un comité d'audition de la Commission pour commencer l'examen du différend. Il n'y aura pas de réunion d'accréditation régionale.

Autres questions

S'il y a d'autres questions, autres que les différends relatifs à la qualité d'employé, qui doivent être réglées dans le cadre de la requête en accréditation, elles doivent être plaidées **dans un délai de 15 jours suivant la date de la première décision de la Commission** (dans le cas d'une requête en vertu de l'article 128.1-d'après adhésions) ou **15 jours suivant la date du scrutin de représentation** (le cas échéant), pour une requête en accréditation aux termes de l'article 8 (d'après scrutin). Dans les deux cas, les observations doivent contenir des détails importants sur les faits à la base des questions soulevées ainsi qu'un énoncé des questions de droit que la partie souhaite faire valoir.

Une audience sur la gestion du cas sera fixée devant un comité d'audition de la Commission pour commencer l'examen du différend. Il n'y aura pas de réunion d'accréditation régionale.

II. COMMUNICATION OBLIGATOIRE DE RENSEIGNEMENTS ET DIVULGATION DE DOCUMENTS

Si une partie n'est pas satisfaite des renseignements produits par l'autre partie concernant un différend relatif à la qualité d'employé ou une autre question, dans les cinq jours qui suivent la réception des dernières observations de l'autre partie, chaque partie doit indiquer à l'autre les documents qu'elle veut obtenir ainsi que tous les détails factuels additionnels qu'elle souhaite être divulgués. L'autre partie doit répondre aussi précisément que possible **dans les cinq jours après avoir reçu la demande** (c'est-à-dire 25 jours après la décision de la Commission). Si une partie refuse de produire un document, elle doit fournir ses motifs par écrit et les remettre aux autres parties et à la Commission dans ce délai de cinq jours.

III. DISCUSSIONS EN VUE D'UN RÈGLEMENT

Bien que la Commission ne tienne plus de réunion d'accréditation régionale, la médiation demeure une étape importante des procédures de la Commission et les parties sont encouragées à recourir à cette option dès qu'il semble qu'un règlement pourrait être atteint, en contactant le chef des services régionaux. Une réunion en vue d'un règlement en présence d'un agent des relations de travail peut être fixée. Si une partie demande l'aide d'un agent de la Commission pour mener des négociations sur une partie des questions en litige ou toutes les parties en litige, la Commission acceptera. L'objet de la réunion est de tenter de résoudre, ou au moins de réduire, les questions en litige entre les parties. L'inscription au rôle d'une réunion en vue d'un règlement peut être faite d'une façon

distincte de l'inscription au rôle de l'audience sur la gestion du cas, mais cette audience ne sera pas retardée pour rendre possible la tenue d'une réunion en vue d'un règlement.

Les documents divulgués à un agent des relations de travail avant ou pendant la réunion en vue d'un règlement ne sont pas déposés à la Commission et ne constituent pas des preuves devant la Commission avant d'être déposées formellement comme des preuves à l'audience.

IV. AUDIENCE SUR LA GESTION DU CAS

L'audience sur la gestion du cas a lieu à Toronto. L'avis de l'heure et de la date de l'audience sera envoyé avec la confirmation de dépôt. **L'audience sur la gestion du cas n'est pas une conférence préparatoire à l'audience.** Elle sera généralement conduite par un comité d'audition de la Commission **le mercredi de la sixième semaine après la date de la décision initiale de la Commission.** L'audience sur la gestion du cas a pour objectif de résoudre autant de questions en litige que possible ou de déterminer comment elles seront traitées devant la Commission le plus rapidement possible. Les parties doivent assister à l'audience sur la gestion du cas et être prêtes à produire tous les documents pertinents (si [illegible] ne l'ont pas déjà fait). Les questions concernant la production de document devraient déjà avoir été soulevées et elles seront réglées par le comité d'audition lors de l'audience sur la gestion du cas.

Dans la plupart des cas, l'audience sur la gestion du cas dure moins de deux heures, le même comité d'audition conduisant plusieurs audiences au cours d'une journée. Toutefois, des audiences plus longues peuvent être fixées si les circonstances le justifient.

Après avoir entendu les parties, le comité d'audition fixe la date de l'audience sur le fond, en précisant notamment la façon dont l'audience se déroulera, dans quel ordre, le nombre de jours de l'audience, le groupement et le nombre des témoins (si des témoignages oraux sont nécessaires) et tout autre aspect procédural, pour assurer que les dates d'audience sont utilisées le plus efficacement possible en vue de trancher le fond du litige.

Le comité d'audition qui conduit l'audience sur la gestion du cas traitera également de questions plus substantielles au mieux de ses capacités (y compris des différends sur la qualité d'employé), si la Commission estime qu'il n'est pas nécessaire d'obtenir d'autres preuves.

Après l'audience sur la gestion du cas, le comité d'audition rend une décision décrivant les décisions prises et/ou renvoyant l'affaire à une audience sur le fond. **LES PARTIES ET LEURS AVOCATS DOIVENT APPORTER UN CALENDRIER ET S'ENGAGER À RESPECTER LES DATES D'AUDIENCE FIXÉES PENDANT L'AUDIENCE SUR LA GESTION DU CAS.**

Au cas improbable où des questions d'ordre procédural ou de production resteraient à régler, le comité d'audition de l'audience sur la gestion du cas ordonne à chaque partie de cerner ces questions, par écrit, **dans les cinq jours qui suivent la décision de la Commission**. Si la Commission l'estime nécessaire, elle fixera une autre audience sur la gestion du cas avec les parties, probablement par téléconférence. La téléconférence (ou, rarement, une autre audience sur la gestion du cas) aura lieu généralement tôt le matin ou tard l'après-midi. La Commission rendra une

décision concernant ces questions avant l'audience sur le fond prévue. Nulle autre question préliminaire ou de production ne peut être soulevée sans l'autorisation de la Commission.

Il est rappelé aux parties que l'audience sur la gestion du cas n'est pas une conférence préparatoire à l'audience : les parties doivent y assister en étant prêtes à discuter de questions d'ordre procédural et de questions de fond. La Commission peut trancher les deux sortes de questions lors de l'audience sur la gestion du cas.

V. AUDIENCE

Lorsque la Commission a déterminé qu'une audience sur le fond, portant notamment sur des différends sur la qualité d'employé non réglés et des témoignages oraux, est nécessaire, l'audience aura lieu aux dates fixées par la Commission, généralement lors de l'audience sur la gestion du cas. Cette audience se déroulera normalement à Toronto.

La partie qui soutient qu'un particulier devrait figurer sur la liste ou être compris dans l'unité de négociation a la responsabilité de veiller à ce que cette personne soit présente à l'audience, sous réserve d'une ordonnance contraire de la Commission.

La partie qui a la responsabilité de veiller à ce que cette personne soit présente à l'audience aura également la responsabilité de l'assigner à témoigner. Dans certaines circonstances, la partie qui appelle une personne à témoigner est autorisée à la contre-interroger. La Commission peut aussi poser des questions à un témoin.

L'audience sur le fond n'est pas forcément conduite par le même comité d'audition qui a conduit l'audience sur la gestion du cas.

REMARQUES IMPORTANTES

LES AUDIENCES DE LA COMMISSION SONT OUVERTES AU PUBLIC, SAUF SI, SELON LE COMITÉ, DES QUESTIONS DE SÉCURITÉ PUBLIQUE SONT EN JEU OU S'IL PEUT ÊTRE PRÉJUDICIABLE POUR L'UNE OU L'AUTRE PARTIE DE DÉBATTRE EN PUBLIC DE QUESTIONS PERSONNELLES, D'ORDRE FINANCIER ET AUTRE. L'AUDIENCE N'EST PAS ENREGISTRÉE ET NE DONNE PAS LIEU À UNE TRANSCRIPTION DES ÉCHANGES.

LA COMMISSION REND DES DÉCISIONS ÉCRITES, OÙ PEUVENT FIGURER LE NOM DES PERSONNES PARTICIPANT À UNE AUDIENCE AINSI QUE DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS LES CONCERNANT. LE PUBLIC PEUT AVOIR ACCÈS AU CONTENU DES DÉCISIONS DANS DIVERSES SOURCES, DONT LES *REPORTS* DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO, LA BIBLIOTHÈQUE DES TRIBUNAUX DE TRAVAIL DE L'ONTARIO ET UNE BANQUE DE DONNÉES JURIDIQUES EN LIGNE ET GRATUITE, À www.canlii.org. ON TROUVERA CERTAINES DÉCISIONS ET DES RÉSUMÉS DE DÉCISIONS AUX RUBRIQUES *EN RELIEF* ET *DÉCISIONS RÉCENTES À SIGNALER* DU SITE WEB DE LA COMMISSION, À www.olrb.gov.on.ca.

CONFORMÉMENT À LA *LOI DE 2005 SUR L'ACCESSIBILITÉ POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES DE L'ONTARIO*, LA COMMISSION S'EFFORCE DE VEILLER À CE QUE SES SERVICES SOIENT DISPENSÉS D'UNE MANIÈRE QUI RESPECTE LA DIGNITÉ ET L'INDÉPENDANCE DES PERSONNES HANDICAPÉES. VEUILLEZ INDIQUER À LA COMMISSION SI VOUS AVEZ BESOIN DE MESURES D'ADAPTATION POUR RÉPONDRE À VOS BESOINS PARTICULIERS.